

**PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, PELATIHAN KERJA DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. CELEBES INDONESIA SAKTI MER 99 MEGA MAS MANADO**

*THE RECRUITMENT PROCESS, SELECTION, JOB TRAINING, AND EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT CV. CELEBES INDONESIA SAKTI MER 99 MEGA MAS MANADO*

Oleh:

Endang A. Kartodikromo<sup>1</sup>

Bernhard Tewal<sup>2</sup>

Irvan Trang<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

**e-mail:**

<sup>1</sup>[endangadeningsih89@yahoo.com](mailto:endangadeningsih89@yahoo.com)

<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**ABSTRAK:** Proses Rekrutmen di artikan sebagai proses penarikan sejumlah karyawan yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan. pelatihan kerja adalah merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Proses Rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dan memperhatikan Proses Rekrutmen sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga perusahaan boleh mendapatkan karyawan yang kompeten dan handal yang berdasarkan dengan klasifikasi perusahaan.

**Kata Kunci:** proses rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja, kinerja karyawan.

**ABSTRACT:** In the process of recruitment define as the process of withdrawal of some employees who have the potential to selected be employee or employees . Selection is election process of a group of applicants most meet the criteria for position available in company . Job training is learning involving the expertise , the concept , regulations , or attitude to improve employee performance .This study attempts to know whether recruitment process , selection , and job training influence on performance an employee at CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. The kind of research associative using analysis techniques linear regression multiple .The results showed recruitment process , selection and job training simultaneously significant on performance employees . The recruitment process for a factor most dominant influences employee performance.The company should improve and recruitment process seen so can increase employee performance that the company can get employees competent and reliable based on having a classification company.

**Keywords:** process recruitment,selection, job training, employee performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap organisasi baik yang berorientasi di dalam bisnis maupun yang berorientasi sosial dituntut untuk memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan organisasi atau pun perusahaan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati perubahan yang ada. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan juga harus diperhatikan berdasarkan keyakinan harga diri karyawan karena sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan adanya keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaannya dapat selesai dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Rivai dan Sagala (2009:148), menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Simamora (2004:202), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2007:34) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

CV. Celebes Indonesia Sakti atau MER 99 Manado merupakan perusahaan yang bergerak di bidang barang dan jasa, dimana MER 99 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang furniture atau alat – alat perlengkapan rumah tangga seperti meubel atau perabot. Perusahaan ini mengandalkan setiap karyawannya untuk dapat terus menggali potensi yang mereka miliki agar dapat terus bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Tuntutan untuk menjadi perusahaan yang berkelas dunia maka perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas dalam bidangnya. Sehingga perusahaan merasa perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi kosumen agar sesuai dengan *visi* dan *misi* perusahaan untuk menjadi perusahaan yang berkelas dunia.

### Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Manado.
2. Proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Manado.
3. Seleksi terhadap kinerja karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Manado.
4. Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

### Proses Rekrutmen

Hariandja dalam Subekhi & Jauhar (2012:123), menyatakan bahwa rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan.

### Seleksi

Simamora (2004:202), menyatakan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Rivai (2011: 159) menjelaskan

bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

### Pelatihan Kerja

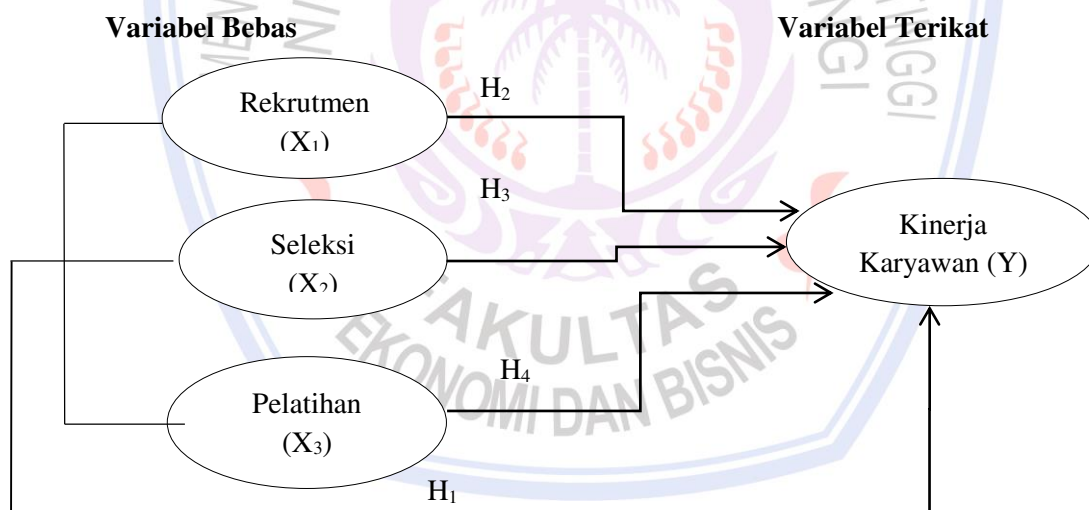
Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Handoko (2010: 104) latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

### Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007: 34) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### Penelitian Terdahulu

Komaling (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia cabang Manado. Hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kedua variabel bebas/independen (rekrutmen dan motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Irawan (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung. Sendow dan Mekel (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian ini menunjukkan perekrutan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Kajian Teori, 2017*

### Hipotesis :

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub> : Proses Rekrutmen diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub> : Seleksi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>4</sub> : Pelatihan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih antara variabel X terhadap variabel Y. Penelitian ini menjelaskan pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dari bulan Agustus 2016 sampai Oktober 2016.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 44 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:129).

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer yang diperoleh secara langsung dari responden dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat data yang di ambil dari perusahaan, referensi buku, internet, dll.

### Definisi dan Pengukuran variabel

1. Proses Rekrutmen ( $X_1$ ), proses pencarian dan pemikat para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Indikator: Dasar Rekrutmen, Sumber-sumber Rekrutmen, Metode Rekrutmen, Kendala-kendala Rekrutmen.
2. Seleksi ( $X_2$ ), merupakan sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima Indikator: Dasar seleksi, kriteria seleksi, cara seleksi.
3. Pelatihan kerja ( $X_3$ ), Proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Indikator: Jenis pelatihan, tujuan pelatihan, teknik pelatihan, manfaat pelatihan.
4. Kinerja karyawan (Y) Sesuatu yang di nilai dari apa yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya secara individu. Indikator: Kualtias kerja, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2012:455).

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas / keandalan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:165).

#### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009:95).

#### Uji Heteroskedastitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2009:125).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:127).

### Uji Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel independent secara simultan dengan variabel dependent, maka analisis regresi linear berganda. Sugiyono (2009:277), Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$  formulasi model ini merupakan regresi yang berbentuk linier dimana bentuk ini secara teoritis variabel tidak bebas yang akan diteliti mempunyai kecenderungan hubungan yang linier terhadap masing – masing variabel bebasnya.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual terhadap variabel dependent.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependent.

#### Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Uji R<sup>2</sup> atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Status
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	,001	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>1.5</sub>	,003	0,05	Valid
	X <sub>1.6</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>1.7</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>1.8</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>1.9</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>1.10</sub>	,000	0,05	Valid
Seleksi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	,001	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	,001	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>2.5</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>2.6</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>2.7</sub>	,001	0,05	Valid
	X <sub>2.8</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>2.1</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	,001	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	,001	0,05	Valid

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Status
Pelatihan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>3.2</sub>	,002	0,05	Valid
	X <sub>3.3</sub>	,002	0,05	Valid
	X <sub>3.4</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>3.5</sub>	,000	0,05	Valid
	X <sub>3.6</sub>	,003	0,05	Valid
	X <sub>3.7</sub>	,002	0,05	Valid
	X <sub>3.8</sub>	,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	,001	0,05	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.7</sub>	,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.8</sub>	,000	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 1. Hasil uji *Pearson Correlation*, semua pernyataan pada variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan serta kinerja karyawan dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0,05.

**Table 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Proses Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	0,749	Reliabel
Seleksi (X <sub>2</sub> )	0,734	Reliabel
Pelatihan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,727	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,752	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2. Menunjukkan bahwa keempat instrument pengukuran variabel (angket) memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

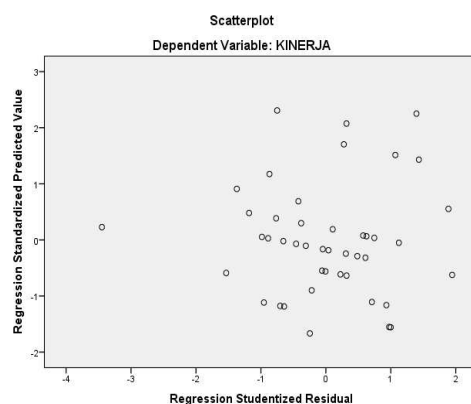
### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

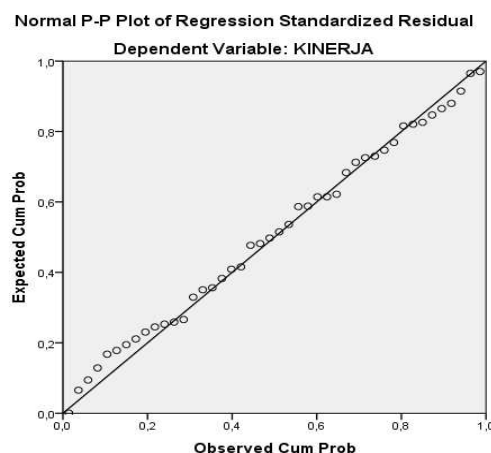
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Proses Rekrutmen	,868	1,152	Bebas Multikolinearitas
Seleksi	,856	1,168	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan Kerja	,985	1,016	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS 23 Tahun 2017

Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolineritas jika VIF (*Variance Infalation Factor*) < 10 (Ghozali,2009: ). Berdasarkan hasil pada Tabel 3 diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi masalah miltikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam data yang digunakan dalam model regresi.

**Uji Heterokedastisitas****Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas***Sumber : Olah Data SPSS 23 Tahun 2017*

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

**Uji Normalitas****Gambar 3 Hasil Uji Normalitas***Sumber : Olah Data SPSS 23 Tahun 2017*

Gambar 3 menunjukan bahwa grafis uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dilanjutkan ke regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Hasil Uji t****Tabel 4. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,027	1,515		1,338	,189
	REKRUTMEN	,734	,029	,945	4,951	,000
	SELEKSI	,075	,038	,076	1,984	,054
	PELATIHAN	-,032	,034	-,033	,921	,362

*Sumber : Olah Data SPSS 23 Tahun 2017*



Hasil uji t pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa Rekrutmen ( $X_1$ )  $t_{hitung} = 4,951 > 2,021$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Seleksi ( $X_2$ )  $t_{hitung} = 1,984 < 2,021$  dan signifikan  $0,054 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau Seleksi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Pelatihan Kerja ( $X_3$ )  $t_{hitung} = 0,921 < 2,021$  dan signifikan  $0,362 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Hasil Uji F

**Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,804	3	95,935	254,039	,000b
	Residual	15,105	40	,378		
	Total	302,909	43			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUTMEN, SELEKSI

Sumber : Olah Data SPSS 23 Tahun 2017

Tabel 5 Uji F untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis regresi yang didapatkan  $F_{hitung} = > 254,039$  dan  $F_{tabel} = 2,84$  dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Analisi Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,975 <sup>a</sup>	,950	,946	,615	1,343

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, REKRUTMEN, SELEKSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS 23 tahun 2017

Tabel 6. hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,975 atau 97,5% artinya hubungan antara Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai Adjusted R square adalah 0,946 atau 94,6%, artinya kontribusi semua variabel bebas Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) terhadap naik/turunnya variabel independen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 94,6%, dan sisanya 5,4% ditentukan oleh variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi Rekrutmen ( $X_1$ ) Seleksi ( $X_2$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Secara Simultan Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari rekrutmen ( $X_1$ ), seleksi ( $X_2$ ) dan pelatihan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan, rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan



bahwa karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado sudah melakukan proses rekrutmen dengan baik dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Seleksi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Seleksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Pelatihan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Variabel Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 mega mas Manado
2. Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado.
3. Seleksi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado
4. Pelatihan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado.

### **Saran**

1. Diharapkan bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan proses rekrutmen karena semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan boleh mendapatkan karyawan yang handal dan kompeten serta berdasarkan dengan klasifikasi yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pada pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor – faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor – faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Iman. 2009. *Apilikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yokyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Komaling, J Helena. 2016. Pengaruh Rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia, cabang manado, Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah efisiensi*, Vol, 16 No. 01. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/11800/11393> Diakses tanggal 09 september 2016. Hal 738-749.
- Irawan, Fitri. 2013. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Limeth Collection Bandung. *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*. <http://respositori.upi.edu/340/> Hal 01- 190. Diakses tanggal 09 september 2016.

Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.

Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo Pustaka, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.

Sendow.P.A.& Mekel. 2015. Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (persero) wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado*. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7929/7490> . Diakses 09 september 2016. Hal. 1152- 1161.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Prestasi* Pustakarya, Jakarta.

Sugiyono. 2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

